Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Jean-Michel Chénier,

plaignant,

et

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,

intimé,

et

Expertech Bâtisseur de réseaux inc.,

employeur.

Dossier du Conseil : 27544-C
Référence neutre : 2011 CCRI **596**
Le 21 juin 2011

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de Me Claude Roy, Vice-président, siégeant seul en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal les 19 et 20 octobre 2010, laquelle a été précédée d'une conférence préparatoire le 11 mai 2010.

Ont comparu

M[e] Olivier Bergeron, pour M. Jean-Michel Chénier;

M[e] Maxime Lazure-Bérubé, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;

M[e] Aaron Z. Makovka, pour Expertech Bâtisseur de réseaux inc.

I – Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 2 juin 2009 par M. Jean-Michel Chénier (le plaignant), dans laquelle il reproche au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) d'avoir manqué à son devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*, parce qu'il a abandonné le grief contestant son congédiement par Expertech Bâtisseur de réseaux inc. (l'employeur) survenu le 15 août 2007.

[2] Le plaignant reproche au syndicat d'avoir agi de manière arbitraire et de mauvaise foi lorsqu'il a décidé d'abandonner le grief. Il allègue également que le manque de communication de la part du syndicat lui a fait perdre son droit d'appel aux instances supérieures du syndicat. Il demande que le grief soit renvoyé à l'arbitrage et subsidiairement, à défaut de renvoi à l'arbitrage, il réclame des dommages-intérêts.

II – Contexte et faits

[3] Lors de l'audience, le plaignant a témoigné et fait entendre M. Richard L'Heureux, technicien chez l'employeur et président de la section locale 8284 du SCEP, ainsi que M. Yves Ménard, technicien et délégué en chef de la section locale, responsable du traitement des griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Le syndicat a fait entendre M. Alain Portelance, ancien vice-président de la section locale, employé et représentant national du SCEP, et M. François Singer, technicien et vice-président administratif de la section locale 8284 du SCEP. L'employeur n'a pas fait entendre de témoins ni présenté d'observations à l'audience. Il a limité son intervention aux observations écrites déposées au dossier du Conseil.

[4] À l'invitation du Conseil, les parties, y compris l'employeur, ont produit à l'audience un document faisant état des admissions sur lesquelles elles étaient d'accord quant aux faits du dossier, à savoir :

1. Expertech, (ci-après « l'Employeur »), est un fournisseur de services, responsable de l'approvisionnement du réseau de Bell Canada ;

2. Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, (ci-après « SCEP ») est l'agent négociateur accrédité notamment pour représenter tous les employés au Canada de l'Employeur qui sont affectés « à l'installation de systèmes de communications et d'équipement connexe » (Ordonnance U-8285 du CCRI) ;

3. Le 11 juin 2007, M. Jean-Michel Chénier, (ci-après « le Plaignant »), est embauché par l'Employeur à titre de technicien classe 3 avec un statut d'employé temporaire à temps partiel au sens de la convention collective qui lie l'Employeur au SCEP ;

4. À titre de nouvel employé, le Plaignant est soumis à une période de probation de six mois. Pendant cette période, il est un « employé à l'essai » en vertu de l'article 9.01 (c) de la convention collective qui lie l'Employeur au SCEP ;

5. Le 15 août 2007, l'Employeur met fin à l'emploi du Plaignant ;

6. Le 31 août 2007, le SCEP soumet le grief X82-085-D au nom du Plaignant contestant sa terminaison d'emploi chez l'Employeur ;

7. La même journée, la rencontre de première étape se tient en présence du Plaignant, de M. Yves Ménard, secrétaire trésorier du SCEP 8284, et du représentant de l'Employeur, M. Gagné ;

8. Le 14 septembre 2007, l'Employeur rejette le grief X82-085-D lors de la première étape de la procédure de grief ;

9. Le 19 septembre 2007, le SCEP engage les procédures nécessaires pour mener le grief X82-085-D à la deuxième étape de la procédure de grief ;

10. Le 15 novembre 2007, se tient une rencontre de relation de travail pour discuter du grief X82-085-D lors de la deuxième étape de la procédure de grief. Cette rencontre se tient en présence du Plaignant, des représentants syndicaux, MM. Alain Portelance, Yves Ménard et François Singer, et des représentants de l'Employeur, MM. Sylvain Cloutier et Stéphane Martel ;

11. Le 2 janvier 2008, l'Employeur avise le SCEP qu'il maintient sa position et rejette le grief X82-085-D suite à la deuxième étape de la procédure de grief ;

12. Le ou vers le 23 janvier 2008, le SCEP engage la procédure d'arbitrage du grief X82-085-D en faisant parvenir l'avis d'arbitrage à l'Employeur ;

13. Le 16 juillet 2008, le SCEP se désiste du grief X82-085-D ;

14. Le 2 juin 2009, le Plaignant dépose au Conseil canadien des relations industrielles la présente plainte en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail*.

(*sic*)

[5] Dans ses premiers jours de travail, le plaignant a reçu une formation en santé et sécurité au travail et sur la conduite d'un camion. Puis il a commencé à travailler sur la route avec un technicien classe 1. Au cours du mois de juillet 2007, il a présenté un grief, à l'invitation et sur les conseils de M. L'Heureux, au sujet de l'interprétation de la convention collective concernant les modalités de remboursement du coût des bottes de travail exigées par l'employeur.

[6] Il a commencé une formation obligatoire pour tous les techniciens classe 3 au début du mois d'août 2007, laquelle dure habituellement trois mois. Il a exécuté les tâches demandées avec aisance et efficacité, selon son témoignage. Puisque le plaignant avait de l'expérience dans l'épissure de fils, l'employeur lui aurait accordé une prime par rapport au taux horaire de base lors de son embauche. Il a mentionné que son instructeur le trouvait excellent.

[7] Dans sa deuxième semaine de formation, le 15 août 2007 vers 15 h 10, son supérieur lui a remis une lettre de congédiement immédiat l'informant de plus qu'il recevrait le plein traitement salarial d'une semaine sans avoir à se présenter au travail. Cette lettre mentionne comme motif de congédiement :

> Malheureusement vous n'avez pas démontré les aptitudes recherchées pour exécuter les tâches rattachées à ce poste durant la période d'essai.

[8] Le plaignant allègue que son supérieur, M. Daigneault, lui a mentionné en lui remettant cette lettre qu'il lui avait dit de ne pas poser de questions et que la vraie raison de son congédiement était le grief qu'il avait présenté concernant le remboursement du coût des bottes de travail. Le Conseil n'a pas compétence pour se prononcer sur la véracité ou non de cette preuve, question qui relève de la compétence de l'arbitre de griefs. L'employeur a toutefois fait droit à ce grief en décembre 2007 et a accepté de rembourser le coût des bottes réclamé par le plaignant.

[9] Le 16 août 2007, le plaignant a téléphoné à son délégué syndical, M. Yves Ménard. Une rencontre a eu lieu le 21 août 2007 dans un restaurant de Vaudreuil situé près du domicile du plaignant, pour recueillir les faits, selon M. Ménard. Celui-ci a expliqué au plaignant la procédure de règlement des griefs, car le plaignant, âgé de 23 ans seulement, ne connaissait pas le cheminement

d'un grief. Il lui a expliqué qu'il était responsable de la présentation au premier palier et que ce serait M. François Singer qui serait responsable de présenter le grief au deuxième palier. Comme il avait préparé d'avance le grief, il l'a fait signer par le plaignant lors de cette rencontre. Il lui a montré l'article 9 de la convention collective et lui a mentionné, selon son témoignage, que le syndicat plaide rarement un grief dans le cas d'un employé à l'essai. Il lui aurait même fait lire l'alinéa 9.01(c) à ce sujet.

[10] Le grief a été présenté à l'employeur le 31 août 2007. Le plaignant était présent lors de cette rencontre qui a duré de 20 à 30 minutes. Dans son témoignage, M. Ménard a affirmé qu'il voulait « savoir de l'employeur pourquoi il considérait le plaignant comme inapte pour ce travail ». Le plaignant n'a pas posé de questions lors de cette rencontre.

[11] Le 14 septembre 2007, l'employeur a rejeté le grief. Le 19 septembre 2007, M. Ménard a demandé au représentant national du SCEP, M. Portelance, de présenter le grief au deuxième palier, car la réponse de la direction n'était pas satisfaisante. Ce dernier a transmis à l'employeur une demande à cet effet dès le 21 septembre 2007.

[12] Le 13 novembre 2007, le plaignant a téléphoné à M. Ménard pour connaître l'état d'avancement de son dossier. M. Ménard a témoigné qu'il ne se souvenait pas de cet appel téléphonique ni de deux appels que le plaignant lui aurait faits au début de janvier 2008.

[13] Le 15 novembre 2007, M. Portelance a rencontré l'employeur au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Tel qu'il est mentionné dans les admissions, il était accompagné du plaignant et des représentants syndicaux MM. Yves Ménard et François Singer. M. Portelance a témoigné que, lors de cette rencontre avec l'employeur, il était en « mode écoute ».

[14] Dans une lettre en date du 2 janvier 2008, l'employeur a informé M. Portelance qu'il maintenait sa position et a précisé ce qui suit :

> La compagnie ne maintien pas avoir violé la convention car M. Chénier n'a pas démontré les aptitudes recherchées lors de sa période d'essaie. Pour cette raison le grief est rejeté.
>
> (*sic*)

[15] Le 8 janvier 2008, M. Portelance a transmis la réponse de l'employeur à M. Ménard en lui indiquant : « [n]ous attendons votre position quant à la poursuite de ce dossier », car, selon ce qu'a déclaré M. Portelance à l'audience, c'est la section locale qui décide de poursuivre ou non le traitement d'un grief.

[16] Le 23 janvier 2008, M. Singer a demandé à M. Michel Ouimet, vice-président du SCEP-Québec, d'engager la procédure expéditive d'arbitrage, avec copie de sa demande à MM. L'Heureux et Portelance. Le 29 janvier 2008, M. Portelance a transmis à M. Sylvain Cloutier, le représentant de l'employeur, un avis d'arbitrage en lui proposant les noms de trois arbitres. À l'audience, il a déclaré qu'il s'agit d'une procédure automatique qui se fait dans chaque cas.

[17] Après avoir examiné le dossier, M. Portelance a écrit à M. Michel Ouimet le dimanche 25 mai 2008 pour l'aviser qu'il ne recommandait plus de renvoyer le grief à l'arbitrage. Il a dit ceci :

> Je **ne recommande pas** ce grief à l'arbitrage. Le plaignant, employé à l'essai, a été embauché le 11-06-2007 et remercié par la Cie le 15 août 2007 à l'intérieur du six mois prévu à l'article 9.01 (c). La Cie prétend que le plaignant n'a pas les aptitudes recherchées. Ce qui est préoccupant dans ce dossier c'est que son directeur lui a avoué que c'est parce qu'il a logé un grief que la Cie la remercié. Le problème que nous avons est que l'arbitre aura à trancher entre la version du plaignant et celui du directeur. Même si l'arbitre croit le plaignant il devra se prononcer si effectivement le plaignant a les aptitudes ou non. La jurisprudence traitant du licenciement des employés à l'essai est à l'effet que l'arbitre de grief ne s'ingère pas dans la décision de l'employeur à moins qu'il soit démontré que la Cie a violé la charte, ce qui n'est pas le cas.
>
> (*sic*)

[18] M. Portelance a témoigné qu'il s'agissait d'un grief administratif et non disciplinaire et que le SCEP n'avait jamais obtenu gain de cause dans le cas de griefs concernant des employés à l'essai. À titre de permanent syndical, c'était son premier cas d'employé à l'essai. Il s'est fondé sur ses recherches et n'a pas demandé d'avis juridique à ce sujet.

[19] Le 27 mai 2008, M. Ouimet a informé M. Singer que le SCEP n'avait pas l'intention de continuer la procédure d'arbitrage et que, selon les règlements, il avait 90 jours pour en appeler de cette décision.

[20] M. Singer a témoigné qu'il avait essayé de joindre le plaignant à deux reprises, soit les 30 mai et 16 juin 2008. Il a déclaré qu'il avait laissé des messages demandant de le rappeler sur une boîte vocale. Il a téléphoné au numéro de téléphone indiqué sur le formulaire intitulé « Agenda des procédures de griefs Expertech ». La preuve démontre que le numéro qui se termine par les chiffres 7839 a toutefois été biffé et remplacé par les bons chiffres, soit 7339. Il n'a pas tenté de joindre le plaignant sur son cellulaire au numéro qui est indiqué sur la « Fiche du Membre » du syndicat. En contre-preuve, le plaignant a témoigné qu'il n'y avait jamais eu de messages à cet effet dans la boîte vocale du téléphone familial qui est utilisé uniquement par ses parents et par lui-même. Il a témoigné que ses parents savaient qu'il attendait des renseignements de la part du syndicat et que ces messages, si messages il y avait eu, n'avaient pu être effacés.

[21] M. Singer a témoigné que, comme il n'avait reçu aucun retour d'appel, cela lui a laissé croire que le plaignant n'était plus intéressé. Ainsi, si le plaignant ne retournait pas ses appels, cela signifiait, à son avis, qu'il n'y avait plus de plaignant, et, par conséquent, plus de grief. De plus, il a déclaré qu'il ne voyait pas pourquoi il aurait envoyé une lettre au plaignant pour l'informer du retrait à venir.

[22] Le 9 juillet 2008, M. Singer a demandé à M. Ouimet de mettre fin aux procédures de grief dans les termes suivants :

> Par la présente nous vous demandons d'arrêter les procédures dans le grief cité plus haut. Après examen approfondi de ce grief nous nous voyons dans l'impossibilité de continuer les procédures. Bien que la réponse obtenue n'était pas satisfaisante.

[23] Questionné par le Conseil sur les termes « examen approfondi » mentionnés dans cette lettre, M. Singer a déclaré qu'il s'agissait d'une lettre type et que seuls sont changés les noms et les numéros de griefs.

[24] Le 16 juillet 2008, le représentant du SCEP, M. Denis Dufour, a informé l'employeur qu'il n'avait pas l'intention de procéder à l'arbitrage dans le cas de sept griefs, dont celui du plaignant, et que le syndicat retirait ces griefs.

[25] Le plaignant a appelé le syndicat pour s'enquérir de l'état d'avancement de son dossier, mais il ne peut préciser les dates exactes, sauf pour ce qui est de l'appel à M. Ménard, le 13 novembre 2007, qui lui aurait mentionné que ça prenait habituellement un an avant que soit fixée l'audience d'arbitrage. N'ayant pas reçu d'autres nouvelles, et sur les conseils de son père, étant donné que plus d'un an s'était écoulé depuis la présentation du grief, le plaignant a envoyé une lettre par courrier recommandé à M. Ménard le 15 janvier 2009 qui se lit comme suit :

> N'ayant reçu aucune information récente concernant le grief que j'ai déposé en 2007, j'aimerais obtenir les informations les plus à jour possible à ce sujet. À savoir, où en est rendue la procédure et quand puis-je espérer une réponse définitive à ce sujet.
>
> Je vous remercie pour tous les efforts que vous avez faits concernant cette affaire qui me tient à coeur, n'ayant commis aucun geste répréhensible pour en arriver à cette situation.
>
> Veuillez agréer, Monsieur Ménard, mes salurations (*sic*) distinguées.

[26] M. Ménard a déclaré à l'audience qu'il ne savait pas à ce moment-là que le grief avait été abandonné et qu'on ne l'avait pas consulté à propos du retrait du grief en juillet 2008.

[27] Le plaignant a reçu un appel téléphonique de M. Ménard quelques jours plus tard pour qu'il passe au bureau afin d'obtenir plus de détails. M. Ménard n'a pu remettre au plaignant une copie de son dossier. Il aurait dit au plaignant qu'une lettre lui avait été envoyée à l'été 2008 pour l'informer de la situation. Selon la preuve au dossier et les témoignages entendus, une telle lettre n'a jamais été envoyée ni même existé.

[28] Le 16 février 2009, le plaignant a envoyé une autre lettre par courrier recommandé pour obtenir une copie de son dossier, mais cette fois-ci, adressée à M. L'Heureux, le président de la section locale. Dans cette lettre, il précisait que ces documents lui étaient nécessaires afin « de permettre à un avocat d'évaluer [ses] recours possibles devant la Commission des Relations de Travail ».

[29] Le 18 février 2009, M. L'Heureux a informé le plaignant de ce qui suit :

> Monsieur Chénier, suite à votre requête que nous venons de recevoir, ce 18 février 2009, nous vous informons, par la présente, que vous devez adresser votre demande au Syndicat National étant donné que dans l'ordre des choses le grief en est à cette étape. Le représentant au dossier de l'unité de négociation Expertech est M. Alain Portelance. Voici ses coordonnées...

[30] Le 26 février 2009, le plaignant a téléphoné à M. Portelance pour s'enquérir des progrès dans son dossier. Selon le témoignage du plaignant, M. Portelance l'a informé que le grief n'avait pas été « recommandé à l'arbitrage ». Il a précisé au plaignant qu'il devait faire sa demande par écrit pour obtenir une copie de son dossier.

[31] Dans une lettre datée du 2 mars 2009 et envoyée par courrier recommandé à M. Portelance, le plaignant demandait d'obtenir une copie de son dossier « afin de permettre à un avocat d'évaluer [ses] recours possibles devant la conseil canadien des relations industrielles (*sic*) ».

[32] Le 20 mars 2009, M. Portelance a transmis au plaignant une copie de son dossier. Sur réception des documents, le plaignant a découvert que le grief avait été abandonné le 16 juillet 2008. Selon son témoignage, c'était la première fois qu'il était informé de la date de l'abandon du grief.

[33] Dans un courriel daté du 29 avril 2009, le procureur du plaignant a demandé à M. Portelance de lui transmettre la lettre du mois de juillet 2008 qui aurait été envoyée au plaignant pour l'informer du retrait de le grief, car cette lettre ne faisait pas partie des documents envoyés le 20 mars 2009.

[34] Le 1er mai 2009, M. Portelance lui a répondu par courriel : « [v]ous avez au dossier ce que moi j'ai au dossier ». La plainte a été déposée auprès du Conseil le 2 juin 2009.

[35] Dans une pièce versée au dossier en date du 9 septembre 2009, M. Denis Dufour, confirmait ce qui suit à l'agent des relations industrielles responsable du présent dossier:

> Après formulation du grief, une enquête a été entreprise par les membres du comité de grief de la section locale et envoyée au syndicat national à l'attention de M. Portelance. Après analyse du dossier et de la jurisprudence, aucun arbitre a accueilli un grief d'un travailleur qui n'avait pas terminé sa période d'essai chez Expertech et la tendance arbitrale est la même pour tous les autres secteurs d'activité. Donc, pour ces raisons le syndicat a pris la décision de ne pas poursuivre à l'arbitrage.
>
> ...
>
> De plus, on doit prendre en considération que M. Chénier comptait moins de 45 jours travaillés, ce qui est un facteur déterminant pour l'arbitre.

III – Position des parties

A – Le plaignant

[36] Relativement à la question du délai, le plaignant soutient que sa plainte du 2 juin 2009 a été déposé à l'intérieur du délai de 90 jours suivant la date où il a eu connaissance formelle de l'abandon du grief par le syndicat. Il soutient qu'il faut se reporter à chacun des faits prouvés et chacune des pièces déposées pour comprendre ce qui s'est réellement passé et que ce n'est que dans les jours qui ont suivi la réception de son dossier, qui lui a été envoyé le 20 mars 2009 par le syndicat, qu'il a pu prendre connaissance de la correspondance du 16 juillet 2008 et du retrait du grief. D'ailleurs, selon le plaignant, ce n'est que le 1er mai 2009 que M. Portelance précisait à son procureur que son dossier ne contenait pas d'autres documents que ceux qu'il lui avait envoyés le 20 mars 2009, et ce, en réponse à une demande de son procureur le 29 avril 2009 pour obtenir copie de la lettre qui lui aurait été envoyée au mois de juillet 2008.

[37] Le plaignant demande au Conseil d'appliquer l'alinéa 16*m*.1) du *Code*, qui lui permet de proroger les délais, s'il croit que le délai ait pu commencer à courir en janvier ou en février 2009 par l'envoi de ses lettres de demande de renseignements.

[38] Quant au fond du dossier, le plaignant soutient que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en agissant de manière arbitraire et de mauvaise foi à son endroit et en manquant à son devoir de le tenir informer, ce qui a fait en sorte de le priver de sa possibilité d'essayer de convaincre le syndicat de changer d'opinion et d'interjeter appel aux instances supérieures du syndicat.

[39] Il allègue que le syndicat a agi arbitrairement et n'a pas examiné soigneusement le grief avant de le retirer. Il mentionne que le motif invoqué, soit d'être un employé à l'essai, ne peut justifier le retrait d'un grief selon l'état actuel du droit et que le syndicat aurait dû demander un avis juridique.

[40] Le plaignant fait valoir que le manque de communication constitue un manquement au processus d'enquête du syndicat. Il soutient qu'il n'a pas été informé de la décision d'abandonner le grief et qu'il n'a pas eu l'occasion d'essayer de convaincre le syndicat du bien-fondé du grief.

[41] Il reproche également au syndicat de l'avoir mal informé et de s'être servi de lui concernant la présentation d'un grief relatif à l'interprétation de la convention collective pour le remboursement du coût des bottes de travail, alors que le syndicat savait qu'il était un employé à l'essai. Il comprend mal la position du syndicat selon laquelle il peut présenter un grief pour réclamer le remboursement du coût des bottes de travail alors qu'il est un employé à l'essai, mais n'a pas « droit au grief pour un congédiement invoquant son inaptitude au travail ».

[42] Le plaignant soutient également que l'obligation du syndicat dans le cas d'un licenciement ou d'un congédiement est plus importante et que la décision d'abandonner le grief a été prise sans enquête approfondie. Il reproche en outre au syndicat de n'avoir même pas tenté de chercher à savoir si le motif de congédiement concernant ses aptitudes était le vrai motif, alors qu'une évaluation sommaire de la situation aurait clairement démontré qu'il n'a pas été congédié pour motif d'inaptitude durant la deuxième semaine de sa formation.

[43] Comme mesure de redressement, le plaignant demande que les délais pour renvoyer le grief à l'arbitrage soient suspendus pour permettre ce renvoi, qu'il soit ordonné au syndicat de renvoyer le grief à l'arbitrage et qu'il puisse être représenté par l'avocat de son choix aux frais du syndicat. Subsidiairement, il réclame des dommages-intérêts au montant de 24 236 $ pour la perte de revenus advenant le cas où le Conseil ne pourrait remédier à la situation qui lui a causé préjudice.

B – Le syndicat

[44] Le syndicat est d'avis que le Conseil doit rejeter la plainte. Il fait valoir en premier lieu qu'elle a été déposée à l'extérieur des délais prescrits et qu'il n'y a pas de preuve de violation de son devoir de représentation juste.

[45] Il soutient que le plaignant a été informé en janvier 2009 que le grief avait été abandonné lors d'une conversation téléphonique qu'il a eu avec un représentant syndical, laquelle faisait suite à l'envoi d'une lettre recommandée par le plaignant. Il a eu par la suite une autre conversation téléphonique avec M. L'Heureux après qu'il lui eut transmis une lettre le 16 février 2009 pour lui demander une copie de son dossier, y compris une lettre du mois de juillet 2008 qui lui aurait été envoyée ainsi qu'une copie de la convention collective. Tel qu'il est mentionné dans cette lettre, il voulait « permettre à un avocat d'évaluer [ses] recours possibles devant la Commission des Relations de Travail ».

[46] Selon le syndicat, le plaignant savait à cette époque que le grief avait été abandonné. Il fait valoir que le plaignant a eu une conversation téléphonique avec M. Portelance le 26 février 2009 et qu'il lui a demandé, dans une lettre datée du 2 mars 2009, une copie de son dossier en faisant référence à leur conversation téléphonique antérieure et en indiquant de plus qu'il désirait obtenir les renseignements « afin de permettre à un avocat d'évaluer [ses] recours possibles devant la conseil canadien des relations industrielles (*sic*) ».

[47] Le syndicat soutient que l'application de l'alinéa 16*m*.1) du *Code* relatif à la prorogation de délai requiert un fardeau de la preuve très élevé et qu'un examen des lettres du plaignant démontre qu'il savait en janvier et en février 2009 que le grief avait été abandonné, d'autant plus qu'il voulait faire évaluer par un avocat ses recours possibles. Le syndicat est d'avis que la présente plainte déposée le 2 juin 2009 ne respecte pas le délai de 90 jours prescrit par le *Code*.

[48] Quant au fond du dossier, le syndicat soutient qu'il n'a aucunement eu une conduite arbitraire ou empreinte de mauvaise foi. Le plaignant n'a absolument rien à lui reprocher dans le traitement du grief, à partir de la présentation de celui-ci jusqu'au moment de la recommandation de M. Portelance le 25 mai 2008 de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

[49] Il fait valoir qu'il a exercé sa discrétion en tenant compte des faibles chances que ce grief de congédiement soit accueilli, la décision de l'employeur étant d'ordre administratif et non disciplinaire.

[50] Le syndicat soutient qu'il est normal de retirer un grief s'il n'y a plus de plaignant pour le soutenir. Il reproche au plaignant de ne pas avoir donné suite aux messages téléphoniques et de ne pas avoir collaboré. Il est d'avis qu'il n'a pas agi de manière arbitraire ni de mauvaise foi même s'il n'a pas envoyé de lettre au plaignant pour le prévenir de l'abandon éventuel du grief.

[51] Selon le syndicat, un employé n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et il appartient au syndicat de décider quand et pour quelles raisons il essaiera de faire changer le droit.

[52] Le procureur du syndicat a plaidé que les représentants syndicaux n'avaient aucune animosité envers le plaignant. De son avis, si le Conseil en venait à la conclusion de renvoyer le grief à l'arbitrage, il n'y avait pas lieu de faire encourir des frais pour retenir les services d'un avocat tiers. Il soutient qu'il revient au SCEP de décider si le grief sera confié à un permanent syndical ou à un avocat pour le plaider.

C – L'employeur

[53] L'employeur n'a pas fait entendre de témoins ni présenté d'observations à l'audience. Il a fait référence aux observations écrites présentées au Conseil le 30 septembre 2009 et a justifié le congédiement pour motif d'inaptitude.

[54] Il a présenté un extrait de la convention collective, soit l'alinéa 9.01(c), ainsi que la politique de l'entreprise relative à la période d'essai, qui se lit comme suit :

> Expertech reconnaît le premier 6 mois travaillé comme étant la période d'essai pour les employés cadres et non-cadres, sauf si autrement indiqué au moment de l'offre d'emploi ou dans la convention collective.
>
> Durant cette période, Expertech ou le nouvel employé peut à tout moment mettre fin à la relation d'emploi sans préavis ou tel que prescrit dans la convention collective des employés syndiqués.
>
> Les superviseurs procéderont à une évaluation de la performance durant et avant la fin de la période d'essai, permettant ainsi au superviseur de déterminer si la période d'essai fut complété (*sic*) avec succès. Le superviseur consultera le service des Ressources humaines quant à la décision finale.

IV – Analyse et décision

A – Le droit applicable

[55] La présente plainte a été déposée en vertu de l'article 37 du *Code*, qui se lit ainsi :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[56] La Cour suprême du Canada a énoncé dans *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, les principes relatifs au devoir de représentation juste des syndicats :

> 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
>
> 2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
>
> 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
>
> 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.
>
> (page 527)

[57] Le plaignant reproche au syndicat d'avoir agi de manière arbitraire et de mauvaise foi. La Cour suprême a défini la notion de conduite arbitraire dans les termes suivants dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39; [2001] 2 R.C.S. 207 :

> [50] ... L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive...

[58] Dans l'affaire *Virginia McRaeJackson*, 2004 CCRI 290, le Conseil a précisé ce qui suit concernant la conduite arbitraire et empreinte de mauvaise foi :

> [27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influaient sur sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.
>
> ...
>
> [29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *John Presseault*, précitée, mais voir aussi *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CCRI n° 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Clive Winston Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant).
>
> [30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada* c. *Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8).

[59] Dans cette affaire, le Conseil a formulé les commentaires suivants relativement aux cas de congédiement :

> [31] Le devoir du syndicat implique que l'examen de sa conduite est plus poussé dans les cas de licenciement, de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé ou d'invalidité exigeant une adaptation de l'employeur aux besoins de l'intéressé. Cela dit, les griefs ne justifient pas tous une enquête du syndicat, qui peut déjà avoir les renseignements pertinents dans certaines circonstances. Lorsque les preuves dont il dispose laissent clairement entendre que le grief n'a guère de chance d'être accueilli, il peut être déraisonnable, dans certaines conditions, de s'attendre que le syndicat fasse enquête sur de nouveaux éléments de preuve soumis par l'employé (voir *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. n° 1929 (QL), renversant les décisions du Conseil *William Bill Harris*, 3 avril 2000 (CCRI LD 209); et *William (Bill) Harris*, [1999] CCRI n° 43; et 57 CLRBR (2d) 216, demande d'autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée).
>
> (*Virginia McRaeJackson*, précitée)

[60] De plus, le Conseil a affirmé que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste :

> [37] ... s'il a : a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.
>
> (*Virginia McRaeJackson*, précitée)

[61] Le Conseil y a également précisé que le syndicat n'a pas l'obligation de demander un avis juridique :

> [38] Les syndicats établis ont habituellement du personnel expérimenté pour faire enquête, évaluer les griefs et décider de les présenter ou non. Bien qu'ils puissent décider de retenir les services d'un procureur, rien ne les oblige à obtenir un avis juridique avant de décider de l'opportunité de porter un grief à l'arbitrage. Le Conseil n'accueillera pas une plainte simplement parce que le syndicat n'a pas obtenu d'avis juridique avant de décider de ne pas porter un grief à l'arbitrage, ou qu'il ne s'est pas conformé à l'avis d'un procureur.
>
> (*Virginia McRaeJackson*, précitée)

[62] Toutefois, même si le syndicat n'est pas tenu de demander un avis juridique, ce facteur parmi d'autres doit être pris en considération, tel qu'il est mentionné dans l'affaire *Orville Riley*, 2008 CCRI 419 :

> [67] ... Ceci inclut également le fait que le syndicat n'avait pas sollicité d'avis juridique sur le bien-fondé du grief, même si les dispositions en litige n'avaient jamais été soumises à l'arbitrage, qu'il n'avait pas donné aux plaignants ou à leur avocat la possibilité de présenter des arguments avant que la décision soit prise et qu'il avait entamé d'autres recours pour justifier le retrait du grief.

[63] Le délai pour le dépôt d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste est régi par le paragraphe 97(2) du *Code* qui se lit comme suit :

> 97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[64] L'alinéa 16*m*.1) permet au Conseil de :

> 16. ...
>
> *m*.1) proroger les délais fixés par la présente partie pour la présentation d'une demande.

[65] La convention collective applicable en l'espèce contient les dispositions suivantes concernant les employés à l'essai :

> 9.01 (c) "Employé à l'essai"
>
> Un employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il ne compte pas six mois de service continu à la Compagnie.
>
> Nonobstant l'article 13 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de licencier un employé à l'essai qu'elle juge inapte. Un tel licenciement est assujetti aux procédures de grief et d'arbitrage exposées dans la présente convention.
>
> La Compagnie convient de remettre à l'employé et à son délégué syndical une copie de l'avis de licenciement, où doivent être données les raisons pour lesquelles la Compagnie juge l'employé inapte.

[66] Le paragraphe 57(1) du *Code* exige que toute convention collective renferme une clause prévoyant le règlement définitif des désaccords :

> 57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode – par arbitrage ou toute autre voie – de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

[67] À ce sujet, le Conseil renvoie les parties aux décisions qu'il a rendues dans *Bernard LeBrun* (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066); et *Patrice Lafontaine*, 2003 CCRI 217.

[68] La jurisprudence actuelle reconnaît de plus à l'employé à l'essai le droit à l'arbitrage en cas de congédiement injustifié. L'employeur a le droit de congédier un employé à l'essai qui n'exécute pas ses tâches à sa satisfaction, mais si sa décision est illégitime, elle pourra être remise en cause. Un employeur ne peut se réfugier derrière une clause prohibant le recours au grief pour un employé à l'essai lorsqu'il agit de mauvaise foi, illégalement, abusivement ou arbitrairement (voir *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42; [2003] 2 R.C.S. 157). Le droit du travail reconnaît actuellement à tous les employés, qu'il soient des employés permanents ou à l'essai, le droit d'être traité équitablement et de bonne foi par

leur employeur (voir *Cabiakman* c. *Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55; [2004] 3 R.C.S. 195; *McKinley* c. *BC Tel*, 2001 CSC 38; [2001] 2 R.C.S. 161; et *Wallace* c. *United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701).

B – Décision

1 – Le délai

[69] En ce qui concerne la question du délai soulevée par le syndicat portant que le plaignant n'a pas respecté le délai de 90 jours prescrit par le paragraphe 97(2) du *Code*, le Conseil doit, en premier lieu, analyser la preuve à cet effet et appliquer les principes établis par la jurisprudence concernant l'alinéa 16*m*.1) du *Code*, s'il y a lieu.

[70] La plainte a été déposée le 2 juin 2009, ce qui nous conduit à un point de départ aux fins du calcul du délai vers le 5 mars 2009. Sur les conseils de son père, étant donné que ça faisait plus d'un an que le grief avait été présenté, le plaignant a écrit une lettre au syndicat le 15 janvier 2009, dans laquelle il en a profité pour remercier le syndicat pour tous les efforts qu'il avait fait concernant cette affaire. Il ne pouvait alors vraiment pas savoir la suite des événements. Quelques jours plus tard, M. Ménard a téléphoné au plaignant pour lui demander de venir au bureau et il lui a mentionné qu'une lettre lui avait été envoyée à l'été 2008.

[71] Le 16 février 2009, le plaignant a adressé une lettre à M. L'Heureux pour obtenir une copie de son dossier, dans laquelle il mentionnait qu'il en avait besoin pour permettre à un avocat d'évaluer ses recours. Il a précisément demandé une copie de la lettre qui lui aurait été envoyée à l'été 2008. M. L'Heureux lui a répondu en indiquant qu'il devait s'adresser à M. Portelance.

[72] Le 26 février 2009, le plaignant a téléphoné à M. Portelance pour savoir ce qui arrivait avec son dossier. Il lui aurait alors mentionné que le grief n'avait pas été « recommandé à l'arbitrage ». Il lui a toutefois dit que s'il voulait obtenir une copie de son dossier, il devait le faire par écrit, ce que le plaignant a fait le 2 mars 2009. Dans cette lettre, le plaignant mentionnait qu'il avait besoin d'une copie de son dossier afin de permettre à un avocat d'évaluer ses recours.

[73] Le 20 mars 2009, M. Portelance a transmis au plaignant une copie de son dossier par la poste. Sur réception des documents, le plaignant a découvert que le grief avait été abandonné le 16 juillet 2008; c'est la première fois que le plaignant était informé de la date de l'abandon du grief.

[74] Dans un courriel daté du 29 avril 2009, le procureur du plaignant a demandé à M. Portelance une copie de la lettre du mois de juillet 2008 qui aurait été envoyée au plaignant, car elle ne se trouvait pas dans les documents qui lui avaient été transmis. Le 1er mai 2009, M. Portelance lui a répondu qu'il n'y avait pas d'autres documents au dossier. La plainte à laquelle était jointe tous les documents que le plaignant a pu recevoir du syndicat, a été déposée le 2 juin 2009.

[75] Dans de telles circonstances, le Conseil ne peut accueillir ce premier moyen de défense fondé sur le non-respect du délai prescrit. Le Conseil peut accepter que le plaignant ait été informé d'un problème concernant le grief, mais il est très difficile, selon la preuve, de situer ce moment. Le plaignant a écrit une lettre le 15 janvier 2009 à M. Ménard pour s'informer de son dossier. Il a même remercié le syndicat pour ses efforts. À ce moment, M. Ménard ne savait même pas que le grief avait été abandonné. Quelques jours plus tard, il a téléphoné au plaignant en lui mentionnant qu'une lettre lui avait été envoyée en juillet 2008. La preuve a démontré que cette lettre n'a jamais existé. Le plaignant n'a pas été capable d'obtenir une copie de son dossier auprès de M. Ménard. Il a dû s'adresser le 16 février 2009 à M. L'Heureux, qui lui a répondu le 18 février 2009 qu'il devait adresser sa demande au syndicat national « étant donné que dans l'ordre des choses le grief en est à cette étape ».

[76] Le plaignant a téléphoné à M. Portelance le 26 février 2009, qui l'aurait alors informé que le grief n'avait pas été « recommandé à l'arbitrage », et que, s'il voulait obtenir une copie de son dossier, il devait le faire par écrit, ce que le plaignant a fait le 2 mars 2009. Le dossier ne lui a été transmis que le 20 mars 2009 et il ne contenait pas la lettre de l'été 2008 qui lui aurait été envoyée; cependant le plaignant ne savait pas alors que cette lettre n'a jamais existé. Si une telle lettre avait existé, le plaignant en aurait certainement tenu compte dans sa décision de déposer sa plainte. Le procureur du plaignant a demandé une copie de cette lettre le 29 avril et, le 1er mai 2009, M. Portelance lui a répondu qu'il n'y avait rien d'autre au dossier. La plainte a été déposée le 2 juin 2009.

[77] Le Conseil estime que les dates à retenir comme point de départ aux fins du calcul du délai de 90 jours sont la date du 20 mars 2009 et les jours suivants où le plaignant a reçu son dossier, peu importe lesquels précisément. La preuve démontre que c'est lors de la conversation téléphonique du 26 février 2009 avec M. Portelance que le plaignant a été informé que le grief n'avait pas été « recommandé à l'arbitrage », mais il n'avait rien en main, d'autant plus qu'on lui aurait mentionné qu'une lettre lui avait été envoyée à l'été 2008 l'informant de ce retrait.

[78] Le Conseil ne peut accepter de décider de la plainte sur le fondement du délai prescrit. Comment, dans de telles circonstances, le Conseil pourrait justifier d'imposer au plaignant que le délai de 90 jours débute à partir du moment où on lui a dit le 26 février 2009 que le grief n'avait pas été « recommandé à l'arbitrage », alors qu'il n'avait pas de dossier en main, d'autant plus que le 18 février 2009, M. L'Heureux lui a écrit ce qui est mentionné au paragraphe 75.

[79] Le Conseil conclut que la plainte a été déposée à l'intérieur du délai prescrit par le *Code* et que, même si le plaignant avait dépassé ce délai de quelques jours, le Conseil aurait exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 16*m*.1) du *Code* de proroger ce délai en se fondant sur les critères établis par la jurisprudence, tels que les droits des parties, les objectifs du *Code*, la longueur du délai, les circonstances de ce délai et le bien-fondé de la demande (voir *Raynald Pinel*, 1999 CCRI 19; *Winfield Porter*, 2002 CCRI 176; et *Louise Galarneau*, 2003 CCRI 239). Ce motif de défense est donc rejeté.

2 – Le manquement au devoir de représentation juste

[80] Dans l'arrêt *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, 2002 CSC 44; [2002] 2 R.C.S. 627, la Cour suprême du Canada a déclaré que « [l]'obligation de représentation à laquelle est tenue le syndicat correspond, en règle générale, à une obligation de moyen ». De plus, la jurisprudence a reconnu que la conduite d'un syndicat devait être analysée selon les critères établis par la Cour suprême (voir *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon et autres*, précité). Bien que la Cour ait précisé que le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, qu'il jouit d'une discrétion appréciable à cet égard et que le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage, il n'en demeure pas moins que la décision ne doit pas être

arbitraire, capricieuse, discriminatoire ni abusive. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et de ses conséquences pour le salarié. La représentation du syndicat doit être faite avec intégrité et compétence.

[81] Le plaignant a invoqué trois motifs au soutien de sa plainte. Le plaignant reproche au syndicat d'avoir agi de manière arbitraire et de mauvaise foi lorsqu'il a décidé d'abandonner le grief. Il allègue également que le manque de communication de la part du syndicat lui a fait perdre son droit d'appel aux instances supérieures du syndicat.

[82] Dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, précité, la Cour suprême du Canada a fait observer que le législateur « impose au syndicat une obligation d'exécuter correctement sa fonction représentative » et que « [c]ette obligation interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave ». La Cour a précisé qu'une conduite empreinte de mauvaise foi « suppose une intention de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile » (au paragraphe 48). Elle a déclaré que la notion de conduite arbitraire :

> 50 ... signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible...

[83] L'application de ces principes au cas en l'espèce démontre clairement que le motif de mauvaise foi reproché au syndicat ne peut être retenu. Le Conseil ne peut trouver aucune intention de nuire ni de comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile de la part du syndicat envers le plaignant.

[84] Par contre, en ce qui concerne la conduite arbitraire reprochée au syndicat, le Conseil constate qu'il y a eu manquement à cet égard. Bien que le syndicat n'ait pas eu l'intention de nuire au plaignant, il a traité le grief du plaignant à partir du 25 mai 2008 de façon superficielle et inattentive, et ce, sans obtenir une consultation indispensable sur l'état du droit en ce qui concerne un employé

à l'essai et sans tenir compte du texte de la convention collective et de la politique de l'employeur relative à la période d'essai.

[85] Le 8 janvier 2008, M. Portelance a écrit à M. Ménard, le délégué en chef de la section locale et responsable des griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs, pour lui transmettre la réponse de l'employeur du 2 janvier 2008, qui rejetait le grief. Il lui a demandé sa position quant à la poursuite du dossier car, comme il l'a indiqué à l'audience, c'est la section locale qui décide de poursuivre ou non le traitement d'un grief.

[86] Le 23 janvier 2008, M. François Singer, le vice-président administratif de la section locale 8284 du SCEP chez l'employeur, a demandé à M. Michel Ouimet, le vice-président du SCEP-Québec, d'engager la procédure expéditive d'arbitrage, avec copie de sa demande à M. L'Heureux, le président de la section locale, et à M. Portelance. Le 29 janvier 2008, M. Portelance a transmis au représentant de l'employeur un avis d'arbitrage en lui proposant les noms de trois arbitres. Il a déclaré à l'audience qu'il s'agissait d'une procédure automatique qui se faisait dans chaque cas.

[87] Contrairement à ce que M. Portelance a déclaré à l'audience concernant la décision de poursuivre ou non le traitement d'un grief, laquelle revient à la section locale, c'est M. Portelance lui-même qui, le dimanche 25 mai 2008, ne « recommande [plus] ce grief à l'arbitrage ». Il soutient, tel qu'il a déjà été mentionné au paragraphe 17, que :

> ... Ce qui est préoccupant dans ce dossier c'est que son directeur lui a avoué que c'est parce qu'il a logé un grief que la Cie la remercié. Le problème que nous avons est que l'arbitre aura à trancher entre la version du plaignant et celui du directeur. Même si l'arbitre croit le plaignant il devra se prononcer si effectivement le plaignant a les aptitudes ou non...
>
> (*sic*)

[88] C'est précisément à l'arbitre qu'il revient de décider et de trancher entre différentes versions d'un fait, mais, ce qui est le plus préoccupant, c'est de penser que, même si l'arbitre croit le plaignant, il devra se prononcer sur ses aptitudes. Or, tel n'est pas le cas en ce qui concerne un congédiement administratif. L'arbitre devra uniquement décider si le motif de congédiement est le

réel motif et non pas un prétexte. Il n'aura pas à évaluer si le plaignant a ou non les aptitudes, car cette évaluation relève de la discrétion de l'employeur.

[89] Dans la même lettre, M. Portelance mentionne ce qui suit :

> ... La jurisprudence traitant du licenciement des employés à l'essai est à l'effet que l'arbitre de grief ne s'ingère pas dans la décision de l'employeur à moins qu'il soit démontré que la Cie a violé la charte, ce qui n'est pas le cas.

[90] Or, ce n'est pas simplement aux employés à l'essai que cet énoncé peut s'appliquer, mais bien à tous les employés dans le cas d'un congédiement administratif. L'arbitre doit déterminer si le motif de congédiement invoqué est le réel motif et, si tel est le cas, il ne peut intervenir pour annuler ou modifier la décision de l'employeur.

[91] Tel qu'il est mentionné précédemment, le droit du travail reconnaît maintenant à tous les employés, qu'ils soient des employés permanents ou à l'essai, le droit d'être traités équitablement et de bonne foi par leur employeur. Dans le cas du plaignant, l'alinéa 9.01(c) de la convention collective lui accordait le droit au grief en cas de congédiement. Par cet article, l'employeur s'est simplement réservé le droit de licencier un employé à l'essai qu'il juge inapte. L'employeur a déposé au dossier un extrait de sa politique relative à la période d'essai de six mois qui se lit comme suit :

> ...
>
> Durant cette période, Expertech ou le nouvel employé peut à tout moment mettre fin à la relation d'emploi sans préavis ou tel que prescrit dans la convention collective des employés syndiqués.
>
> Les superviseurs procéderont à une évaluation de la performance durant et avant la fin de la période d'essai, permettant ainsi au superviseur de déterminer si la période d'essai fut complété (*sic*) avec succès...

[92] Le plaignant a été congédié le 15 août 2007, soit dans sa deuxième semaine de formation et ce, après avoir été embauché le 11 juin 2007. Il n'a pas eu droit à l'évaluation ou, à tout le moins, l'employeur ne lui en a pas remis, ni au syndicat. Il a présenté un grief en juillet 2007 pour le remboursement du coût des bottes de travail sur les conseils du président du syndicat, lequel grief a été accueilli par l'employeur en décembre 2007. Le syndicat, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de poursuivre ou non le traitement du grief, devait analyser le dossier selon les

critères actualisés du droit du travail. Il s'agit ici d'un cas où un arbitre de griefs, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, doit décider si le motif invoqué par l'employeur, soit les aptitudes du plaignant, est le véritable motif de congédiement et non pas un prétexte, mais il n'a pas à se prononcer sur ses aptitudes, car cette évaluation relève de l'employeur.

[93] M. Portelance a en plus témoigné que le SCEP n'a jamais obtenu gain de cause dans le cas de griefs concernant des employés à l'essai, qu'il s'est fondé sur ses recherches et qu'il n'a pas demandé d'avis juridique. De plus, à titre de permanent syndical, c'était son premier cas d'employé à l'essai. Or, la jurisprudence à laquelle il a fait référence est une décision arbitrale interlocutoire du 30 août 2001, dans laquelle l'arbitre se prononçait uniquement sur la question de savoir si l'employé visé était toujours en période probatoire au jour de la fin de son emploi. Tel qu'il est mentionné précédemment, le syndicat n'avait pas l'obligation de demander un avis juridique, mais, compte tenu des circonstances de la présente affaire, il s'agit d'un élément dont le Conseil doit tenir compte dans son examen de la question de savoir si la conduite du syndicat était arbitraire. Un avis juridique aurait peut-être informé le syndicat de l'état du droit et du rôle de l'arbitre dans un tel cas.

[94] La suite des événements démontre un manque total de communication envers le plaignant. Le 27 mai 2008, M. Ouimet a informé M. Singer que le syndicat n'avait pas l'intention de continuer la procédure d'arbitrage et que, selon les règlements, il avait 90 jours pour en appeler de cette décision, soit jusqu'aux environs du 27 août 2008. Comme il est mentionné au paragraphe 20, M. Singer aurait laissé deux messages téléphoniques au plaignant sur une boîte vocale les 30 mai et 16 juin 2008, en utilisant le numéro de téléphone indiqué sur le formulaire « Agenda des procédures de griefs Expertech », lequel numéro a toutefois été biffé et remplacé par les bons chiffres, selon la preuve au dossier. Il n'a pas tenté de le joindre sur son cellulaire dont le numéro était indiqué sur la « Fiche du Membre » du syndicat. Il ne lui a pas envoyé de lettre et il a témoigné qu'il ne voyait pas pourquoi il lui en aurait envoyé une pour l'informer du retrait à venir. De l'avis de M. Singer, si le plaignant ne retournait pas ses appels, cela signifiait qu'il n'y avait plus de plaignant et, par conséquent, plus de grief.

[95] Le 9 juillet 2008, M. Singer a demandé à M. Ouimet de mettre fin aux procédures de grief dans les termes mentionnés au paragraphe 22. Lors de son témoignage, M. Singer a déclaré que les termes employés « examen approfondi » font partie d'une lettre type dans laquelle seuls sont changés les

noms et les numéros de griefs. Le 16 juillet 2008, le syndicat a informé l'employeur du retrait du grief, soit avant la fin de la période de 90 jours au cours de laquelle le plaignant aurait pu faire valoir des arguments pour convaincre le syndicat de changer d'opinion. Il a été informé de ce retrait du 16 juillet 2008 lorsqu'il a reçu les documents du syndicat dans les jours qui ont suivi le 20 mars 2009.

[96] Le manque de communication ne constitue généralement pas en soi un manquement au devoir de représentation juste, à moins qu'il ne cause préjudice au plaignant. Il s'agit néanmoins d'un élément dont le Conseil doit tenir compte pour évaluer avec justesse la conduite d'un syndicat. Dans *Jean L'Hébreux*, 2010 CCRI 515, le Conseil a formulé les commentaires suivants :

> [37] La jurisprudence prépondérante du Conseil a établi qu'un manque ou un défaut de communication entre un syndicat et un membre ne constitue pas en soi un manquement au devoir de représentation juste (voir *William Campbell*, 1999 CCRI 8). Par contre, si le manque de communication cause un préjudice à l'employé, il peut y avoir violation de l'article 37 (voir *Jacqueline Brideau* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; et 86 CLLC 16,012 (CCRT n° 550)).
>
> [38] Dans *Robert Adams*, 2001 CCRI 121, le Conseil a précisé ce qui suit :
>
> « [47] Dans ses décisions antérieures, le Conseil a conclu que l'absence de communication proprement dite ne constitue généralement pas un manquement au devoir de représentation juste aux termes du *Code*, sauf si cela compromet la défense du plaignant.
>
> [48] Dans l'affaire *Jacqueline Brideau* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; et 86 CLLC 16,012 (CCRT n° 550), le Conseil a fait observer ce qui suit :
>
> « Bien que le manque de communication entre le syndicat et M^me^ Brideau, en l'espèce, n'ait pas abouti à une violation de l'article [37], cela ne veut pas dire que le Conseil écarte définitivement la possibilité de considérer la communication comme un élément donnant lieu à la violation de l'article [37].
>
> Le syndicat qui s'occupe d'un grief et négocie avec l'employeur est tenu de connaître avec certitude, en consultant toutes les sources nécessaires, les faits donnant lieu au grief. Ces faits peuvent être appris du plaignant ou d'autres personnes informées de l'incident ... ou être puisés dans les preuves documentaires.
>
> ...
>
> Ainsi, la communication avec le plaignant n'est pas obligatoire, mais si le manque de communication crée une situation qui porte préjudice à la position du plaignant, il peut donner lieu à une violation de l'article [37].
>
> (pages 239-240; 269-270; et 14,109) »
>
> [49] Dans l'affaire *Luc Gagnon* (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939), le Conseil dit ceci :
>
> **« Nous partageons ce point de vue. En effet, si le Conseil a conclu de façon générale qu'une mauvaise communication entre un syndicat et un employé ne constituait pas une violation de l'article 37, c'est d'abord parce qu'il avait jugé - à raison - que dans ces cas la conduite du**

syndicat eu égard au traitement du grief proprement dit satisfaisait néanmoins aux exigences minimales du *Code*.

En définitive, il se dégage de la jurisprudence du Conseil que si un manque de communication « ne constitue pas en soi un manquement au devoir de représentation juste » (*Clarence R. Young* (1989), 78 di 117 (CCRT n° 753), page 121), il s'agit néanmoins d'un élément que le Conseil se doit souvent de considérer pour évaluer avec justesse la conduite d'un syndicat.

(page 71; c'est nous qui soulignons) »

[50] Le banc initial a conclu que l'absence de communication avait compromis la défense du plaignant, et que c'était une preuve supplémentaire de la conduite arbitraire du syndicat. Il était raisonnable pour le Conseil de tirer une telle conclusion, à laquelle nous souscrivons par ailleurs. »

[97] Dans *Barbara Pepper*, 2009 CCRI 453, le Conseil a également fait observer ce qui suit :

[40] Des communications inefficaces entre un syndicat et un de ses membres donnent souvent lieu à des plaintes de manquement au devoir de représentation juste devant le Conseil. Cependant, la mauvaise communication en soi ne permet pas à un plaignant d'obtenir gain de cause dans une plainte de manquement au devoir de représentation juste (voir *William Campbell*, 1999 CCRI 8). Comme le Conseil l'a fait remarquer dans *Jacqueline Brideau* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; et 86 CLLC 16,012 (CCRT n° 550), c'est lorsque le manque de communication crée une situation qui porte préjudice à la position de l'employé s'estimant lésé qu'il peut donner lieu à une violation de l'article 37.

[98] Dans *Josée Trudeau*, 2010 CCRI 541, le Conseil a précisé :

[47] En ce qui concerne le devoir de représentation juste, le Conseil a fait observer ce qui suit dans l'affaire *Virginia McRaeJackson*, 2004 CCRI 290 :

« [6] Le devoir de représentation juste est le pendant du pouvoir exclusif du syndicat de se charger des griefs en vertu de la convention collective.

...

[9] Le pouvoir du syndicat en matière de griefs est compensé par l'obligation que le *Code* lui impose de traiter équitablement tous les membres de l'unité de négociation. C'est ce qu'on appelle le **devoir de représentation juste**, que le *Code* décrit en ces termes :

« 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective. »

(souligné dans l'original) »

[48] De nombreuses décisions du Conseil ont traité de la question du manque de communication dans le cadre du devoir de représentation juste. Selon le principe général qui se dégage de la jurisprudence du Conseil sur cette question, **le manque de communication ne constitue pas un manquement au *Code*, sauf s'il porte préjudice au plaignant**.

(souligné dans l'original)

[99] Dans *Virginia McRaeJackson*, précitée, il a également mentionné :

> [40] Le syndicat a la charge du grief; il n'a pas besoin d'en parler avec l'employé à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, bien qu'il puisse être préférable de communiquer avec lui si une réunion d'examen du grief ou une audience d'arbitrage sont reportées, afin d'éviter le dépôt d'une plainte fondée sur l'article 37 (voir *Ghislaine Gagné*, précitée). En soi, le manque de communication ne constitue pas un manquement au *Code*, sauf s'il porte préjudice au plaignant (voir *Crewdson* (1992), 93 CLLC 16,014 (décision du CCRT nº 977) (motifs subséquemment annulés après une entente intervenue entre les parties); *William Campbell*, précitée; et *Robert Adams*, précitée).

[100] Dans la présente affaire, le plaignant a réellement fait face à un manque de communication de la part du syndicat et le fait qu'il a été privé de la possibilité de convaincre le syndicat de changer d'opinion pendant la période établie dans la procédure d'appel prévue aux règlements du syndicat lui a porté préjudice, tout comme le Conseil l'a constaté dans l'affaire *Orville Riley*, précitée :

> [66] ... Si les plaignants ou leur avocat avaient été informés, comme ils le demandaient, ils auraient eu la chance, à tout le moins, d'essayer de convaincre le syndicat de maintenir leur grief.
>
> [67] ... Ceci inclut également le fait que le syndicat n'avait pas sollicité d'avis juridique sur le bien-fondé du grief, même si les dispositions en litige n'avaient jamais été soumises à l'arbitrage, qu'il n'avait pas donné aux plaignants ou à leur avocat la possibilité de présenter des arguments avant que la décision soit prise et qu'il avait entamé d'autres recours pour justifier le retrait du grief.

V – Conclusion

[101] Dans la présente affaire et pour les circonstances décrites précédemment, le Conseil conclut que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en retirant le grief du plaignant sans procéder à une évaluation suffisante pour établir si le fondement factuel ou juridique du grief permettait d'avoir gain de cause, ce qui est une conduite arbitraire. Ceci inclut également le fait que le syndicat n'a pas jugé à propos de demander un avis juridique concernant les droits d'un employé à l'essai; l'état actuel de la jurisprudence à cet effet, et sur le pouvoir de l'arbitre de griefs de se prononcer sur les aptitudes d'un employé dans le cas d'un congédiement administratif.

[102] De plus, le syndicat n'a pas donné au plaignant par son manque de communication la possibilité de le convaincre de changer d'opinion pendant la période de 90 jours pour interjeter un appel prévu aux règlements du syndicat avant que la décision ne soit prise.

[103] En ce qui concerne les dommages-intérêts réclamés subsidiairement par le plaignant advenant un refus de renvoyer le grief à l'arbitrage, le Conseil ne peut faire droit à cette demande compte tenu de la conclusion à laquelle il en arrive. S'il faisait droit à cette demande tel que formulée, le Conseil adjugerait ultra-petita.

[104] En conséquence, le Conseil ordonne :

A – que le syndicat renvoie immédiatement à l'arbitrage le grief du plaignant n° X82-085-D présenté le 31 août 2007;

B – que les délais applicables au renvoi du grief à l'arbitrage prévus à la convention collective soient levés;

C – que le syndicat retienne les services d'un avocat de son choix spécialisé en droit du travail pour plaider ce grief et ce, compte tenu du fait que le Conseil n'a constaté dans cette affaire aucune mauvaise foi envers le plaignant, ni animosité au cours de l'audience et qu'il est convaincu que le plaignant sera représenté avec compétence et intégrité.

[105] Le Conseil demeure saisi de toute question pouvant découler de la mise à exécution de la présente décision et désigne M^me^ Lucie Lafontaine, agente des relations industrielles, pour aider les parties en cas de besoin.

Claude Roy
Vice-président